



Kultur for håndtering af arbejdspress

- Kan vi ændre den til arbejdsfællesskabets bedste?

Tanja Kirkegaard, Aalborg Universitet
Søren Bjerregaard Kjær, DM

Formål

- **Hvad er arbejdspress for en størrelse?**
- **Strategier for håndtering af arbejdspress**
- **Afprøvning af værktøj til fokus på arbejdspress**
- **Dialogværktøj om kulturen for håndtering af arbejdspress i arbejdsfællesskabet (dialog)**

Baggrunden for et arbejdsredskab



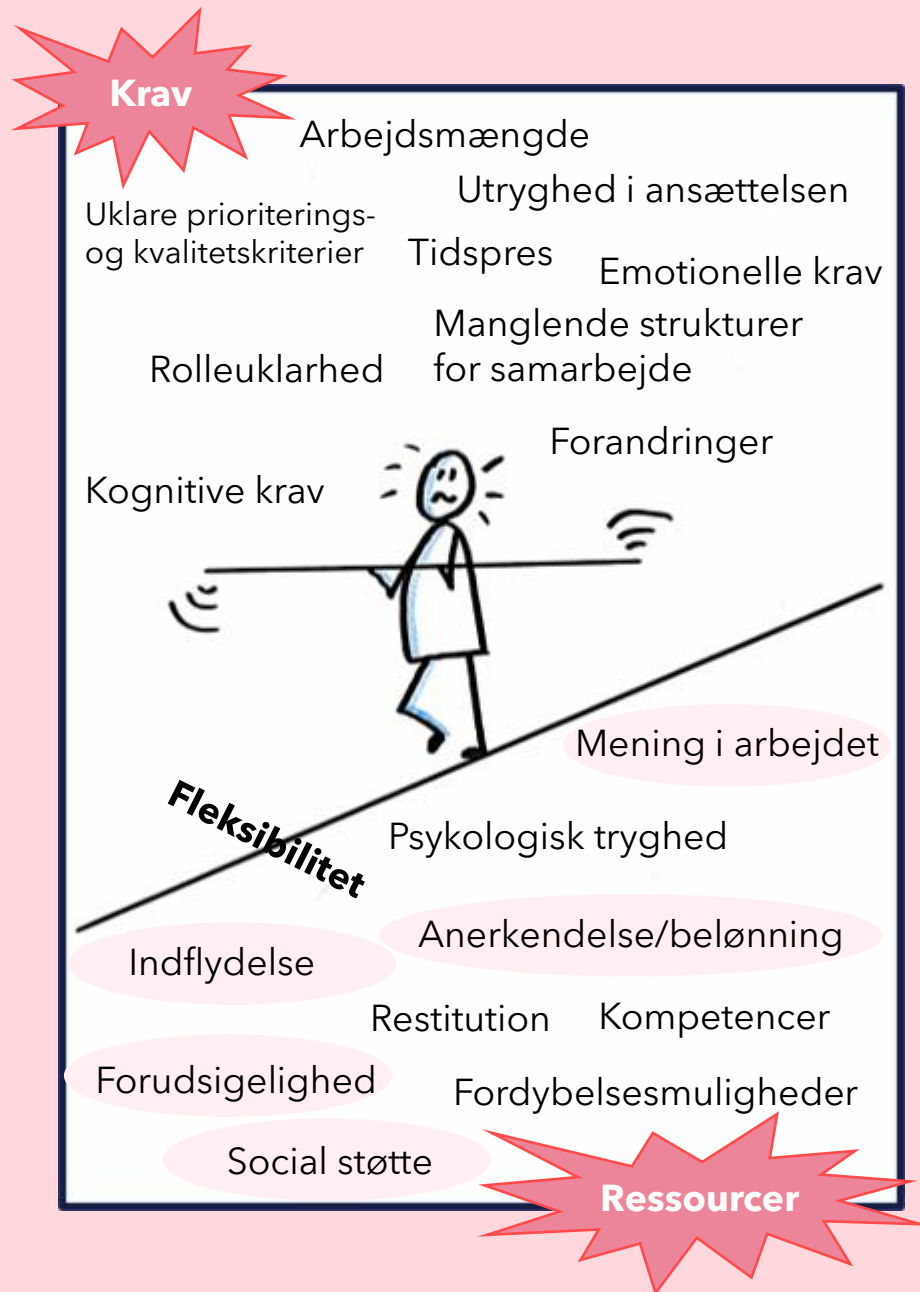
Fagligt fællesskab



Forskning

Fokuserer på *håndtering* af arbejdspress?

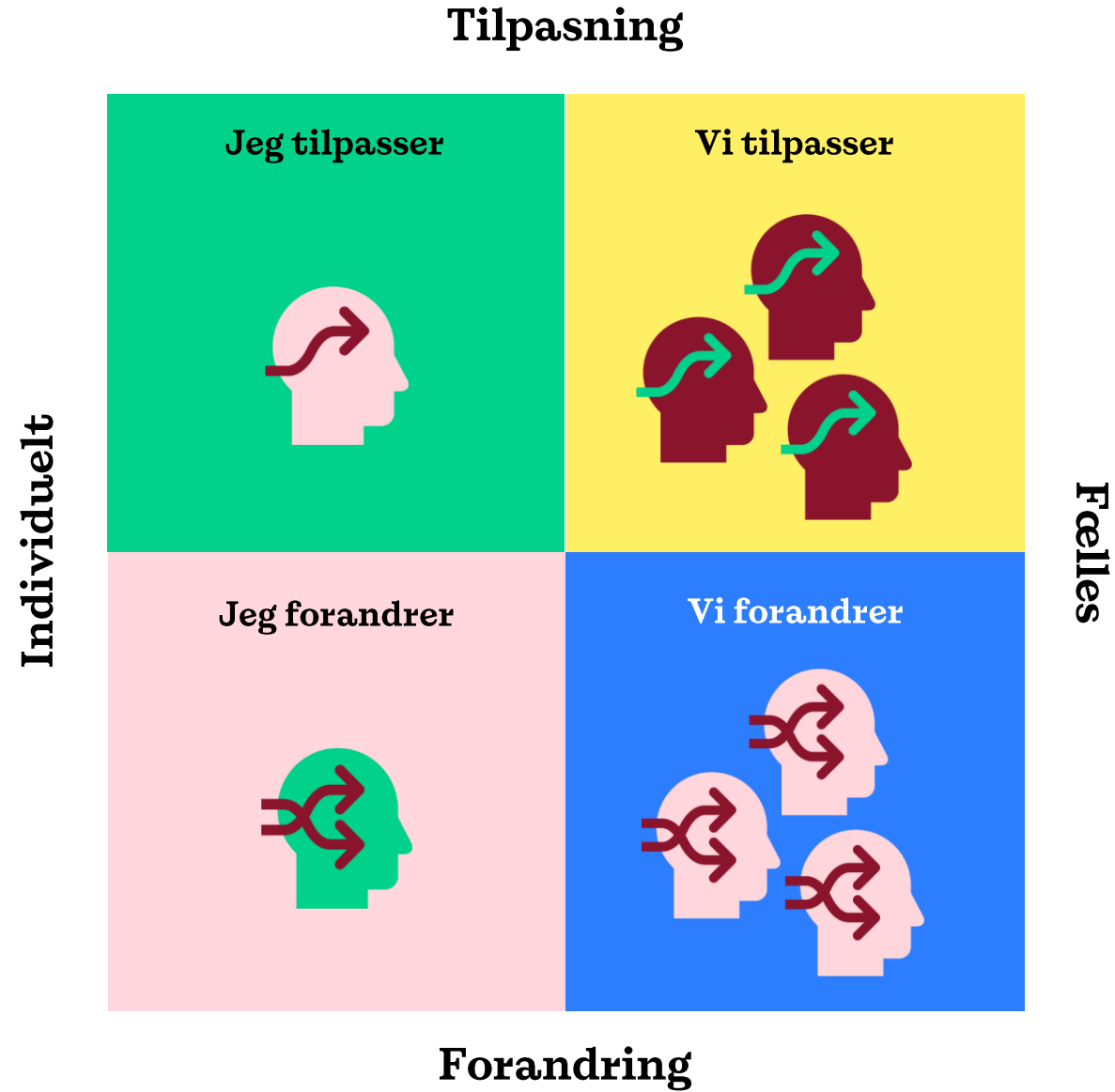
- Arbejdspress er som oftest en god indikator, hvor udsat arbejdspladsen er for at udvikle stress
- Alle har ansvar for håndtering af arbejdspress - individet, gruppen, ledelsen, organisation mv.
 - Men i sidste ende har ledelsen har ansvaret for arbejdsmiljøet.
- Fokus på hvad fællesskabet kan er i fokus! Hvordan kan de fremadrettet bruge fællesskabet som en ressource?
- Her taler vi om, hvordan vi **HÅNDTERER** arbejdspresset. Hvad **GØR** vi, når vi håndterer arbejdspress?



Det psykosociale arbejdsmiljø:

Balancen mellem krav og ressourcer i arbejdet er en afgørende faktor

Copingkultur – et spørgsmål om balance



Fællesskabet har betydning

- Social støtte er en buffer ift. stress
- Oplevelsen af manglende støtte betyder, at man bruger mindre tid på at håndtere situationen og lader stå til
- At dele frustrationer kan være fordelagtigt: Folk som tvinger sig selv til at fortrænge negative følelser, stopper hurtigere med at bruge problemløsende strategier end folk som ikke tvinges til det
- Når den stressende situation kræver handling, så kan positiv reformulering alene føre til dårligere trivsel



Hvad forhindrer os i at være fællesskabs- og forandringsorienteret?



Vi bliver belønnet individuelt
Ledere har mange ansatte under sig
Der er ofte omstruktureringer/nedskæringer
Prioritering af korttidsansatte



Der er for travlt i afdelingen
Vi er specialiserede inden for vores arbejdsfelt
Vores arbejde er individuelt organiseret
Udfordret leder-medarbejder relation



Vores møder er ofte virtuelle
Der er en konkurrence imellem os ift. løn og forfremmelser
Der er en del konflikter i gruppen
De fleste i gruppen har en præference ift. at klare tingene selv



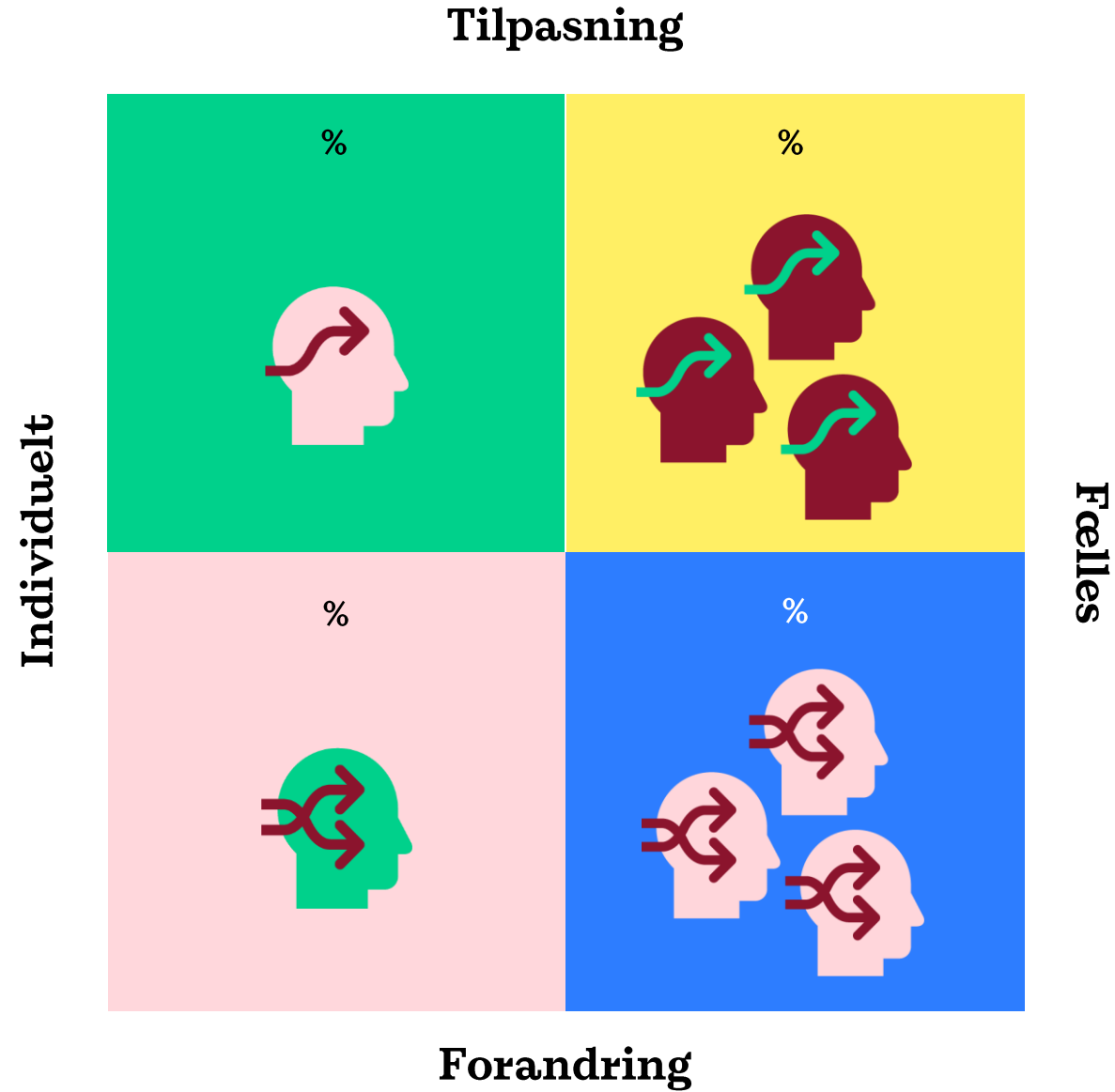
Mange arbejder hjemmefra
Vi nedprioriterer sociale arrangementer
Individuelle præferencer

Prøv testen her:



Eller her:

<https://dm-fagforening.campaign.playable.com/lab24>



n =

Refleksionsspørgsmål (i grupper)

Genkendelse (2 minutter)

- Genkender vi dette resultat på vores arbejdsplads?

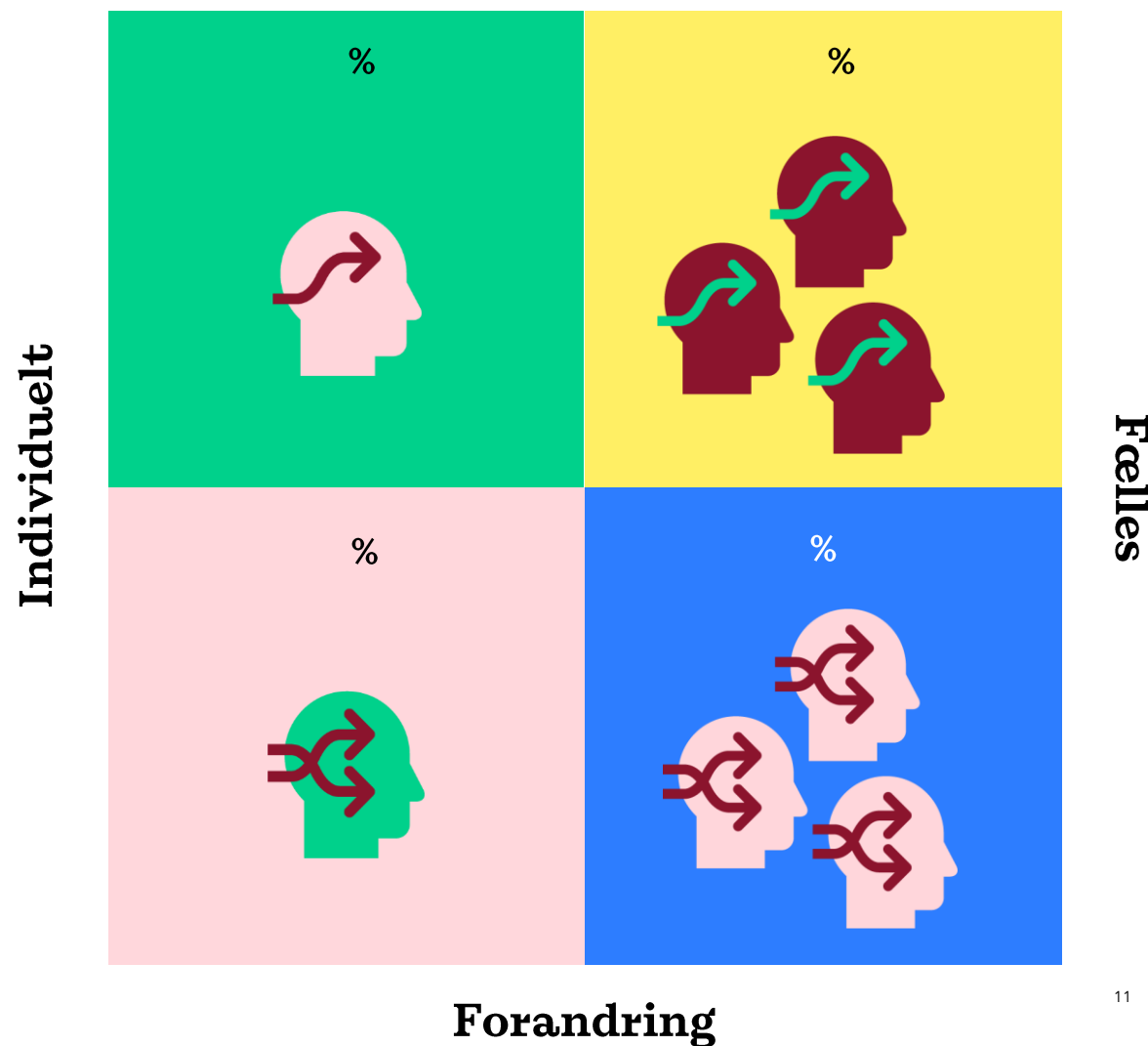
Refleksion (5 minutter)

- Er dette resultat optimalt for vores arbejdsplads, eller peger det på en tendens, vi ønsker at ændre?

Sådan ser vores feedback slide ud til en arbejdsplads.

Men hvad med jer: Kan I genkende jeres eget resultat fra testen?

Tilpasning



Hvilke forudsætninger skal være på plads, for at en kollektiv samtale om fælles håndtering kan finde sted?

Understøttende dimensioner:

- Har vi fat i de rette øvrige dimensioner? Nogle i savner? Nogle der er vigtigere end andre?

Social støtte i opgaveløsningen (Den implicite)

Giver vi hinanden feedback og anerkendelse

Giver vi hinanden praktisk hjælp?

Giver vi hinanden faglig støtte?

Giver vi hinanden støtte hvis vi er frustrerede eller kede af det?

Trygge fællesskaber

Er vi gode til at opmuntre hinanden?

Rummer vi hinandens forskelligheder?

Føler vi os trygge i at ytre os?

Prioriterer og planlægger vi sociale arrangementer?

Tryk lederrelation

Fælles håndtering Kollektiv forandrings- orienteret dialog

Taler vi sammen i gruppen om vores arbejdsforhold?

Mødes vi og taler om fælles arbejdsvilkår?

Har vi fokus på at finde fælles løsninger i fællesskab?

Taler vi med vores leder om disse løsninger?

Arbejde med vilkår?

Mandat til tillidsvalgte?

Samarbejde om arbejdspress (Den eksplicite)

Strukturere videndeling og faglig sparring?

Hjælper hinanden med tværg. opgaver?

Fordeler vi opgaverne ud fra vores respektive styrker?

Kan vi være flere ansvarlige for opgaver?

Stressforebyggelse i arbejdsfællesskabet

Taler vi sammen om vores trivsel?

Kender vi til hinandens reaktioner?

Er vi opmærksomme på hinanden?"

Har vi en trivselsmakker?

Tjekker vi løbende ind på hinanden?